

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 28 responden yang merupakan pegawai Bank Syariah Mandiri dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,007 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), dan nilai $t_{hitung} -2,980 > 2,247 t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja juga akan menurunkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Hal ini berbanding terbalik dengan teori Herman Sofyandi, lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. ¹ Menurut teori Herman

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hal. 38

Sofyandi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan positif, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.² Selain itu, keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja. Padahal dalam hal pekerjaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan, jika lingkungan kerja kurang mendukung maka juga akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eci Permata Sari, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³ Pada penelitian di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 28 responden yang merupakan pegawai Bank Syariah

² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ..., hal. 38

³ Eci PermataSari, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*, Skripsi tahun 2017, hal. 81

Mandiri dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil untuk variabel disiplin kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), dan nilai $t_{hitung} 3,489 > 2,247 t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung yaitu melalui ketepatan waktu seorang karyawan datang ke kantor, selain itu juga melalui tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya dengan jangka waktu yang telah dilakukan, dan ketaatan karyawan dalam mentaati setiap peraturan yang diberlakukan di dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, seperti karyawan diwajibkan memakai tanda pengenal saat jam kerja.

Dengan penerapan disiplin kerja yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, maka setiap karyawan perusahaan harus mentaati peraturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan tersebut. Jika dari pihak pegawai melakukan kesalahan/melanggar apa yang ditetapkan oleh pihak perusahaan maka akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini searah dengan teori Astadi Pangarso dan Intan Susanti yang menyatakan bahwa disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa

mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Jadi berdasarkan penelitian yang dilakukan dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu sudah jelas bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dianggap memiliki peranan sangat penting oleh perusahaan karena disiplin kerja ini sebagai penerapan kebijakan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan dan harus ditaati oleh pegawai yang bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan secara maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 28 responden yang merupakan pegawai Bank Syariah Mandiri dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil untuk variabel kompensasi (X_3) dengan signifikansi sebesar 0,027 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$), dan nilai $t_{hitung} 2,362 > 2,247 t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung telah memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya. Kompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung kepada karyawannya diantaranya: gaji dan insentif sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, tunjangan hari raya, dan bonus ketika karyawan bekerja memenuhi target.

Tujuan dari diberikannya kompensasi oleh perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan dengan kualitas kerja yang baik, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara, dan mempertahankan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam perusahaan, selain itu dapat meningkatkan ketidaksiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai serta rendahnya produktifitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Hariandja, yang menyatakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi.

Selain itu hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Lautia yang berjudul Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori dan juga penelitian terdahulu yakni kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 28 responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dan kemudian ditindaklanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 16. Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji f atau pada tabel ANOVA yang menyatakan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($f_{hitung} 9,836 > f_{tabel} 3,008$) dengan signifikan sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 yang artinya tolak H_0 dan terima H_1 . Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membenarkan adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja,

⁴ Intan Lautia, *Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutrionals Cabang Surakarta, Skripsi tahun 2016*, hal.84

dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,551 atau 55%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebesar 55%. Dengan kata lain, secara statistik besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sebesar 55%. Sedangkan sisanya adalah 45% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutmainah yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵ Artinya setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Veithzal Rivai, dkk menyatakan bahwa tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM salah satunya adalah meningkatnya bisnis perusahaan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan yang

⁵ Nurul Mutmainah, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang, Skripsi tahun 2017*, hal.79

juga tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.⁶

Hal ini ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang dilakukan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya. Adanya karyawan yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya didalam perusahaan.

⁶ Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, ...hlm.12